

**PENGARUH KESEIMBANGAN *WORK-LIFE*, DAN  
KEBAHAGIAAN BEKERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GOJEK CABANG SOLO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**MUHAMMAD GUNTUR MOGATAMA**

**B100 150 283**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**“PENGARUH KESEIMBANGAN *WORK-LIFE*, DAN  
KEBAHAGIAAN BEKERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GOJEK CABANG SOLO”**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**MUHAMMAD GUNTUR MOGATAMA**

**B 100 150 283**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing



**Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si.**

## LEMBAR PENGESAHAN

### **PENGARUH KESEIMBANGAN *WORK-LIFE*, DAN KEBAHAGIAAN BEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GOJEK CABANG SOLO**


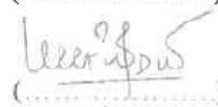
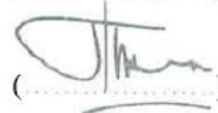
Oleh:

**MUHAMMAD GUNTUR MOGATAMA**  
**B 100 150 283**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari, Rabu 13 Januari 2021  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

#### Dewan Penguji

1. Dr. Jati Waskito, S.E.,M.Si.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Wuryaningsih DL, M.M.  
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Aflit Nuryulia Praswati, S.E.,M.M.  
(Anggota 1 Dewan Penguji)

()  
()  
()

Dekan,



Drs. M. M.

570217 1986 031 001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar putaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dala pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Januari 2021

Penulis,



**MUHAMMAD GUNTUR MOGATAMA**

**B 100150285**

# **PENGARUH KESEIMBANGAN *WORK-LIFE*, DAN KEBAHAGIAAN BEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GOJEK CABANG SOLO**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keseimbangan *work-life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menganalisis kebahagiaan bekerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini karyawan pada perusahaan Gojek Cabang Solo sedangkan sampel penelitian ini sebanyak 60 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Variabel kebahagiaan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kebahagiaan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

**Kata Kunci :** keseimbangan kehidupan bekerja, kebahagiaan bekerja dan kinerja

## **Abstract**

This study aims to analyze work-life balance that affects employee performance. To analyze work happiness has an effect on employee performance. The population in this study were employees of the Gojek Company, Solo branch, while the sample of this study was 60 respondents and the sampling technique used was purposive sampling. Based on the research results, it is known that the work life balance variable has an effect on employee performance. This means that the first hypothesis has a positive effect on employee performance. Work happiness variable affects employee performance. This means that the second hypothesis which states that work happiness has a positive effect on employee performance is proven to be true, which states that work-life balance.

**Keywords :** work-life balance, happiness at work and performance

## **1. PENDAHULUAN**

Pelatihan karyawan memainkan peran penting karena meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara efisien. Ada banyak alasan yang menciptakan hambatan untuk melakukan tugas seperti budaya organisasi dan politik. Beberapa karyawan memiliki kurangnya

keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan kompetensi karena ini mereka gagal menyelesaikan tugas pada waktu yang tepat. Dapat disimpulkan bahwa memberikan pelatihan kepada karyawan dengan cara yang tepat dapat memperoleh peningkatan substansial dalam kinerja dan produktivitas dan dapat menangani lebih banyak pelanggan dengan kepuasan. Pelatihan wajib bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memberikan dukungan luas untuk meningkatkan kinerja bank (Rida dan Faiza, 2015).

Seseorang dapat hidup yaitu bahagia, sehat dan sukses ketika ada Keseimbangan Kehidupan Bekerja. Keseimbangan Kehidupan Bekerja memang menjadi perhatian utama bagi mereka yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Gagasan Keseimbangan Kehidupan Bekerja telah dideskripsikan oleh banyak orang, dan sebagian besar tempat pekerjaan, yang mencakup tugas resmi harus diselesaikan oleh individu saat menjalankan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, kehidupan pribadi seorang pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat mengganggu pikiran psikologis pegawai yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai ketika ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan (Bataineh, 2019).

Dalam suatu pekerjaan jika pelatihan pegawai berjalan dengan lancar kemudian pegawai dapat memahami pekerjaan itu sendiri agar bisa lebih efektif dan efisien, selanjutnya factor kedua yaitu Keseimbangan Kehidupan Bekerja dimana keseimbangan antara kehidupan dalam bekerja dan kehidupan pribadinya sudah seimbang dan tidak mengganggu kinerjanya maka factor selanjutnya untuk menciptakan kinerja perusahaan yang baik yaitu Kebahagiaan Untuk Bekerja.

Kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental sangat penting, karena kesejahteraan karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi tersebut. Sebagai contoh karyawan yang merasa baik dan menghadapi lebih sedikit stres di tempat kerja dan di rumah akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Itulah sebabnya manajemen harus mencari berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya

dengan meningkatkan factor-faktor seperti Pelatihan, Keseimbangan Kehidupan Bekerja, Kebahagiaan Untuk Bekerja.

Research gap penelitian ini dengan terdahulu Khaled Adnan Bataine (2019), Mulanya, C., & Kagiri, A (2018) belum ada yang meneliti tentang Perusahaan Gojek sedangkan penelitian ini mencoba untuk menggunakan perusahaan gojek sebagai obyek penelitian dan sebagai sampel diambil karyawan yang ada di wilayah Solo. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan *work-life* dan Kebahagiaan Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Gojek Cabang Solo”.

## **2. METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey* lapangan (*field research*). Selain itu untuk melengkapi hasil penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner berisi sejumlah pertanyaan secara tertulis yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti yang diajukan kepada responden. Penelitian ini menggunakan uji instrument data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji ketepatan model (uji F), uji hipotesis (uji t).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil**

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Instrumen penelitian ini menggunakan dua pengujian yang terdiri dari

Tabel 1. Hasil Pengujian

|      | Component |      |      |
|------|-----------|------|------|
|      | 1         | 2    | 3    |
| X1_1 |           | ,897 |      |
| X1_2 |           | ,748 |      |
| X1_3 |           | ,854 |      |
| X1_4 |           | ,754 |      |
| X1_5 |           | ,754 |      |
| X2_1 | ,544      |      |      |
| X2_2 | ,829      |      |      |
| X2_3 | ,789      |      |      |
| X2_4 | ,749      |      |      |
| X2_5 | ,784      |      |      |
| Y1   |           |      | ,654 |
| Y2   |           |      | ,692 |
| Y3   |           |      | ,721 |
| Y4   |           |      | ,774 |
| Y5   |           |      | ,764 |

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada pengujian di Tabel 1. maka di dapatkan hasil pada tabel bahwa pertanyaan sudah mengelompok pada setiap variabelnya. Pengujian menggunakan factor loading 0,5.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel               | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------------|-------------------------|------------|
| Keseimbangan Kehidupan | 0,89                    | Reliabel   |
| Kebahagiaan Bekerja    | 0,863                   | Reliabel   |
| Kinerja                | 0,609                   | Reliabel   |

Sumber : data diolah.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 2. menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6 (Ghozali, 2005). Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Uji asumsi klasik terhadap model regresi linier yang digunakan dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi baik atau tidak. Pengujian asumsi klasik yang terdapat dalam penelitian ini.



Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| <b>Variabel</b>                | <b>Kolmogorov – Smirrov</b> | <b>p-value</b> | <b>Keterangan</b>   |
|--------------------------------|-----------------------------|----------------|---------------------|
| <i>Unstandardized Residual</i> | 0,671                       | 0,759          | Sebaran data normal |

Sumber : data diolah

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| <b>Variabel</b> | <b>Tolerance</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>      |
|-----------------|------------------|------------|------------------------|
| Keseimbangan    | 0,848            | 1,179      | Bebas multikolineritas |
| Kebahagiaan     | 0,848            | 1,179      | Bebas multikolineritas |

Sumber : data diolah.

Berdasarkan pada tabel 4. menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1 (Ghozali, 2011). Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| <b>Variabel</b>        | <b>p-value</b> | <b>Keterangan</b>         |
|------------------------|----------------|---------------------------|
| Keseimbangan Kehidupan | 0,318          | Bebas Heteroskedastisitas |
| Happiness              | 0,158          | Bebas Heteroskedastisitas |

Sumber: data diolah.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 5. tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011), sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji F digunakan untuk mengetahui koefisien apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara serentak atau

simultan. Pengujian kelayakan model yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari: Analisis  $R^2$  dilakukan untuk mengukur besarnya kemampuan menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 < 1$  dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau nilai  $R^2$  mendekati 1, bila  $R^2 = 1$ , berarti presentasi sumbangan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel dependen adalah 100%. Apabila  $R^2 = 0$ , berarti variabel tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan (Gujarati, 2001). Adapun rumus yang digunakan:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \text{ atau } R^2 = 1 - \frac{ESS}{TSS}$$

$$\bar{R}^2 = 1 - \frac{\sum e^2 / (N - k)}{\sum Y^2 / (N - k)}$$

Keterangan:

ESS = *explained Sum of Square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum of square*

RSS = *Residual Sum of square* (jumlah kuadrat residual)

Nilai  $R^2$  ini berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai  $R^2$  maka kecocokan model dalam penelitian dapat dikatakan baik. Sebaliknya, semakin kecil nilai  $R^2$  maka kecocokan model yang digunakan adalah semakin kurang baik atau kurang tepat.

Tabel 6. Hasil Uji t

| Variabel     | t hitung | t Sig. | Keterangan |
|--------------|----------|--------|------------|
| Keseimbangan | 4,002    | 0,038  | Signifikan |
| Kebahagiaan  | 4,878    | 0,000  | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil tabel 6. tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan bekerja dan kebahagiaan bekerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut

Hasil uji variabel keseimbangan kehidupan bekerja diketahui bahwa nilai t-hitung 4,002 dengan probabilitas nilai signifikansi  $0,038 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu

**H<sub>1</sub> diterima**, artinya secara parsial variabel keseimbangan kehidupan bekerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji variabel kebahagiaan bekerja diketahui bahwa nilai t-hitung 4,878 dengan probabilitas nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu **H<sub>2</sub> diterima**, artinya secara parsial variabel kebahagiaan bekerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.2 Pembahasan**

Variabel keseimbangan kehidupan bekerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil memberikan waktu istirahat yang cukup untuk semua karyawan, memberikan hari libur kepada semua karyawan, memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa membedakan, memberikan reward sesuai dengan prestasi masing-masing karyawan, mendapatkan profit yang baik, mendapatkan prestasi yang baik. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Keseimbangan kehidupan bekerja seorang karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan keluarga mereka saat mereka merasa dihargai oleh atasan dan perusahaan fokus pada pengembangan kebijakan dan program pada isu kehidupan kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mmakwe, Anthonia dan Ukoha (2018) dan Bataineh (2019) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kebahagiaan bekerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Kebahagiaan Bekerja karyawan menikmati pekerjaan, termotivasi untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan, merasa bangga bisa bekerja, memikirkan untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja, merasa puas ketika dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, yakin bahwa usaha saya untuk bekerja keras dan tempat bekerja akan mendapatkan hasil yang baik. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Kebahagiaan Bekerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya dan hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang dengan pekerjaannya sekarang serta karyawan terlibat aktif lebih produktif, berkomitmen, fokus dan menghasilkan keuntungan, membawa kesuksesan bisnis perusahaan sehingga mereka sangat dihargai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mmakwe, Anthonia dan Ukoha (2018) dan Bataineh (2019) yang menyatakan bahwa kebahagiaan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1. Kesimpulan**

Variabel keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Variabel kebahagiaan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kebahagiaan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

##### **4.2.Saran**

Hasil Bagi perusahaan agar meningkatkan tingkat keseimbangan kehidupan bekerja agar karyawan yang bekerja di perusahaan dapat meningkat dan memiliki tingkat kualitas hidup yang baik.

Sebaiknya juga karyawan berupaya lebih giat lagi memberikan kontribusi kepada perusahaan setelah mencapai keseimbangan kehidupan bekerja dan kebahagiaan bekerja. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya motivasi, pelatihan, kompensasi dan lain sebagainya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Z. 2014. Identification Of Factors And Their Impact On Employees' Training And Organizational Performance In Pakistan. *Kasbit Journal Of Management & Social Science*, 7(1), 93-109.
- Abeba Mitiku Asfaq, Mesele Damte Argaw, dan Lemessa Bayissa. 2015. *The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness : A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City*, Addis Ababa, Ethiopia.
- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Ali, A., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. 2018. The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217-237. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-08-2017-0050>
- Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. 2018. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo, 2002, *Statistik Induktif*, Yogyakarta, BPFE.
- Faiza, T. A., & Nazir, F. S. 2015. *Capacity Building Boost Employees Performance. Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61-66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Ghozali, Imam. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonometrik Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Koubova, V., & Buchko, A. A. 2013. Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36(7), 700-719. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>
- Mmakwe, Kido Anthonia and Ojiabo Ukoha. 2018. *Work-Life Balance and Employee Performance in Nigerian Banks, Port Harcourt*
- Khaled Adnan Bataineh. 2019. *Impact of Work – Life Balance, Happiness at Work, on Employee performamnce*.

- Mulanya, C., & Kagiri, A. 2018. Effect of Work Life Balance on Employee Performance In Constitutional Commissions in Kenya. A Case of Commisision on Revenue Allocation. *Journal Management* Vol. 5 ISS. 4, pp 1466. November 2, 2018.
- Nielson, K., Randall, R., Yarker, J., & Brenner, S. O. 2008. The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: a longitudinal study. *Work & Stress*, 22(1), 16-32. <https://doi.org/10.1080/02678370801979430>
- Rida Athar, Faiza Maqbool Shah. 2015. Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi). *Journal of Business and Management*. Volume 17, Issue 11, ver 1 (Nov. 2015). PP. 58-67.
- Simon Mafika Nkosi. 2015. Effects of training on employee commitment, retention and performance: A Case Study of a Local Municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*. Volume 7, No. 15. 2015.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.